

Aktenzeichen: 7 AZR 316/79

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteil des BAG vom 30. Oktober 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 und Abs. 3 Betriebsbedingte
Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Betriebsbedingte Kündigung wegen Auftragsrückganges; Frage der
Berücksichtigung einer Krankheitsanfälligkeit im Rahmen des
§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
30. Oktober 1981

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. Oktober 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie den ehrenamtlichen Richtern Dr. Scholz und die ehrenamtlichen Richterin Lappe für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. Februar 1979 - 7 Sa 87/78 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 12. März 1933 geborene Klägerin ist verwitwet und Mutter eines in ihrem Haushalt lebenden dauernd erwerbsunfähigen 26-jährigen Sohnes. Seit dem 29. Juli 1974 war sie ununterbrochen als Büglerin bei der Beklagten beschäftigt. Im Jahre 1977 war die Klägerin an 24 Tagen arbeitsunfähig krank. Seit dem 27. Februar 1978 blieb die Klägerin der Arbeit erneut wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit fern.

Im Frühjahr 1978 beschloß die Beklagte - wegen der stark verschlechterten Auftragslage - , insgesamt elf Arbeitnehmer zu entlassen. Der Betriebsrat stimmte den beabsichtigten Kündigungen auf einer Sitzung in Gegenwart des "Office-Managers" der Beklagten zu. Daraufhin kündigte die Beklagte mit einem der Klägerin am 13. Mai 1978 zugegangenen Schreiben vom 11. Mai 1978 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 2. Juni 1978.

Die Klägerin hält die Kündigung für unwirksam und hat dazu vorgetragen:

Der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden, da ihm nicht die Sozialdaten aller vergleichbaren Arbeitnehmer mitgeteilt worden seien; auch sei der Office-Manager der Beklagten bei der Beschlußfassung des Betriebsrats zugegen gewesen.

Im übrigen habe die Beklagte die falsche Sozialauswahl getroffen. Nach ihrem - der Klägerin - Dafürhalten hätte die Beklagte nicht sie, sondern die Arbeiterin R entlassen müssen; diese sei - dies ist unstreitig - am 25. Dezember 1952 geboren, ledig, kinderlos und am 12. August 1974 bei der Beklagten eingetreten.

Die Klägerin hat daher beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 11. Mai 1978, zugegangen am 13. Mai 1978, zum 2. Juni 1978 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung ihres Antrags hat sie im wesentlichen folgendes vorgetragen:

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

Entgegen der Auffassung der Klägerin sei die Anhörung des Betriebsrats ordnungsgemäß. Die Kündigung sei auch nicht sozial ungerechtfertigt. Sie sei aus betrieblichen Gründen erforderlich gewesen, da sich der Arbeitsumfang gegenüber dem vorgegebenen Umfang seit August 1977 reduziert habe, was die Klägerin ursprünglich mit Nichtwissen bestritten hat. Schließlich sei die soziale Auswahl richtig getroffen worden. Frau R sei für die Arbeit am Waschautomaten geeigneter, da körperlich kräftiger; Überdies sei die Klägerin im Jahre 1977 an 24 Tagen krank gewesen und habe im Jahre 1978 vom 27. Februar an krankheitsbedingt nicht mehr gearbeitet und erst in der zweiten Oktoberhälfte 1978 ihre Arbeit wieder angeboten.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nach weiterer Beweisaufnahme das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren ursprünglichen Feststellungsantrag weiter; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Beide Parteien haben sich gemäß § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Kündigung ist nicht bereits wegen eines Mangels bei der Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam.

Das Landesarbeitsgericht ist unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG AP Nr. 12 und 16 zu § 102 BetrVG 1972, die Entscheidung AP Nr. 16 ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) zu dem Ergebnis gelangt, daß die Anhörung des



- 4 -

Betriebsrats ordnungsgemäß erfolgt ist. Gegen diese Beurteilung hat auch die Revision keine Einwendungen erhoben.

II. Soweit das Landesarbeitsgericht dagegen angenommen hat, die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG), fehlt es noch an den erforderlichen Tatsachenfeststellungen.

1. Zur Begründung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Die Kündigung sei unstreitig betriebsbedingt, weil nicht genügend Arbeit für alle Beschäftigten vorhanden sei. Entgegen der Ansicht der Klägerin sei die Kündigung auch nicht wegen eines Fehlers in der sozialen Auswahl sozialwidrig. Zwar sei die Klägerin bei annähernd gleicher Dauer der Betriebszugehörigkeit etwa 19 Jahre älter als die Mitarbeiterin R und habe einen 26-jährigen erwerbsunfähigen Sohn zu versorgen, während Frau R keinen Unterhalt leisten müsse. Die größere soziale Schutzbedürftigkeit der Klägerin begründe aber gleichwohl nicht die Sozialwidrigkeit der Kündigung, da die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG gegeben seien. Die Mitarbeiterin R sei körperlich kräftiger und daher für die Arbeit an Waschautomaten geeigneter als die Klägerin. Ob der Leistungsunterschied allerdings so groß sei, daß er für sich allein einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehe, könne offenbleiben. Entscheidend sei der Umstand, daß die Klägerin nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit von 24 Tagen im Jahre 1977, im Jahre 1978 erneut bis zur Kündigung 2 1/2 Monate der Arbeit aus krankheitsbedingten Gründen ferngeblieben sei. Daher sei es der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, die Mitarbeiterin R an Stelle der Klägerin zu entlassen.

2. Wie die Revision mit Recht rügt, ist das angefochtene Urteil bereits deshalb aufzuheben, weil es zu geringe Anforderungen an das Vorliegen von dringenden betrieblichen Erfordernissen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG gestellt hat.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei unstreitig betriebsbedingt, weil nicht genügend Arbeit

für alle Beschäftigten vorhanden gewesen sei. Die Frage, ob eine Kündigung betriebsbedingt ist oder nicht, ist eine Rechtsfrage, welche die Parteien grundsätzlich nicht unstreitig stellen können (vgl. BAG AP Nr. 82 zu §§ 22, 23 BAT). Selbst wenn man davon ausgeht, daß das Landesarbeitsgericht lediglich zum Ausdruck bringen wollte, die Klägerin habe den Tatsachenvortrag der Beklagten zu den betrieblichen Gründen nicht bestritten, ist nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht von einem unzutreffenden Begriff der dringenden betrieblichen Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ausgegangen ist. Es fehlt an einer nachvollziehbaren rechtlichen Würdigung. Dies erfordert die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

b) Im erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht die erst nach Verkündung des angefochtenen Urteils veröffentlichte neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage des Vorliegens von dringenden betrieblichen Erfordernissen i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu beachten haben.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in den Urteilen vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - und vom 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - (AP Nr. 6 und 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) grundsätzlich zur Darlegungslast des Arbeitgebers bei einer betriebsbedingten Kündigung entschieden. Danach hängen die Anforderungen, die an die Darlegungslast des Arbeitgebers zu stellen sind, jeweils davon ab, ob der Arbeitgeber sich zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse auf außerbetriebliche oder auf innerbetriebliche Gründe beruft. Beruft sich ein Arbeitgeber - wie hier - auf außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel oder Umsatzrückgang), so muß der Arbeitgeber sowohl die Entwicklung der Umsatzzahlen oder der Auftragsbestände als auch deren unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers im einzelnen darlegen. Der erkennende Senat schließt sich dieser Rechtsprechung an.

Das Landesarbeitsgericht wird daher im einzelnen prüfen müssen, ob sich der Arbeitsanfall bei der Beklagten infolge



- 6 -

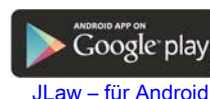
Auftragsrückganges so verringert hat, daß für die Klägerin das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfiel. Dabei wird es zu berücksichtigen haben, daß die Klägerin bis zur Kündigung als Büglerin beschäftigt worden ist. Eine Versetzung der Klägerin in die Waschautomaten-Abteilung ist – im Unterschied zur Mitarbeiterin R – nicht erfolgt. Nicht geprüft ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob durch die Versetzung der Mitarbeiterin R ein Arbeitsplatz in der Bügel-Abteilung frei geworden ist, auf dem die Klägerin hätte weiterbeschäftigt werden können oder ob dieser Arbeitsplatz ebenfalls zum Fortfall gekommen ist.

3. Sollte das Landesarbeitsgericht aufgrund der noch zu treffenden Tatsachenfeststellungen erneut zu der Annahme gelangen, daß die von der Beklagten erklärte ordentliche Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse sozial gerechtfertigt ist, so wird es zu beachten haben, daß die Beklagte bislang noch nicht schlüssig die Umstände dargetan hat, die einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG). Es wird insbesondere klären müssen, ob und in welchem Umfang im Zeitpunkt der Kündigung mit weiteren Erkrankungen der Klägerin zu rechnen war und wie sich dies im Betrieb im Vergleich zu der Situation bei Verbleiben der sozial besser gestellten Arbeitnehmerin R auswirken würde. Die Beklagte kann sich in diesem Zusammenhang nicht auf häufige Krankheitsfehlzeiten der Klägerin in der Vergangenheit berufen, da die Klägerin – wie vom Landesarbeitsgericht festgestellt – lediglich im Jahre 1977 an insgesamt 24 Tagen erkrankt war, was das normale Maß nicht übersteigt (vgl. BAG AP Nr. 2 und 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, die Entscheidung AP Nr. 4 ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Es wird daher entscheidend darauf ankommen, ob und in welchem Umfang im Zeitpunkt der Kündigung mit einer Fortdauer der zu diesem Zeitpunkt bereits etwa 2 1/2 Monate andauernden Erkrankung der Klägerin zu rechnen war und wie sich dies nach damaliger Beurteilung voraussichtlich auf den Arbeitsablauf u.ä. ausgewirkt hätte.

- 7



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

Schließlich wird das Landesarbeitsgericht im Rahmen der erforderlichen Abwägung zwischen den Interessen des Betriebs und des Arbeitnehmers zu beachten haben, daß die Frage erhöhter Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers zum einen im Rahmen der betrieblichen, der Sozialauswahl entgegenstehenden Aspekte zu berücksichtigen ist, zum anderen aber gleichzeitig die soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers erhöht.

Bichler

Steckhan

Becker

Dr. Scholz

Lappe

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)